Informazioni sul documento

Ambito:	RISORSE UMANE, RECURSOS HUMANOS
Tipologia:	POLICY, POLÍTICA
Editor:	Funzione Persone e Cultura di Gruppo
Data di Pubblicazione:	07/11/2025

Tag:

POLICY per la D&I - Diversità e Inclusione di Gruppo

Owner documento: Funzione Persone e Cultura di Gruppo

Documento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2025 con decorrenza 24 ottobre 2025

INDICE

INDICE **2**
1. VISTI VERSIONE VIGENTE **3**
2. OBIETTIVO DELLA POLICY **3**
3. PERIMETRO DI APPLICAZIONE **4**
4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO **4**
4.1. Normativa esterna di riferimento 4
4.2. Normativa interna di riferimento 4
5. COSA CAMBIA/NOVITÀ INTRODOTTE **5**
6. DEFINIZIONI **5**
7. PRINCIPI GENERALI **7**
8. REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE APPLICATO **8**
8.1. Politica e Impegno 8
9. REPORTISTICA **9**
10. REVISIONE DEL DOCUMENTO **10**
10.1. Storico revisioni documento 10

1. VISTI VERSIONE VIGENTE

Funzione/Ufficio	Data	Attività
Ufficio Organizzazione, Processi e Normativa Interna	23/09/2025	Verifica
Funzione Compliance	02/10/2025	Parere
Funzione Risk Management	25/09/2025	Parere
Funzione Antiriciclaggio	26/09/2025	Parere
Data Protection Officer - tramite Ufficio Organizzazione, Processi e Normativa Interna	N.A.	N.A.
Direzione Generale	06/10/2025	Approvazione
Comitati Endoconsiliari	N.A.	N.A.

2. OBIETTIVO DELLA POLICY

La presente policy rappresenta un approfondimento sullo specifico tema della "Diversità ed inclusione" definendo il quadro di indirizzo per la valorizzazione delle persone all'interno della Gruppo Banca Etica[1], sia in Italia che Spagna, sulla base delle competenze professionali e dei valori di correttezza, onestà, responsabilità, cooperazione e fiducia, favorendo di conseguenza un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità.

La Policy sulla diversità e l'inclusione, in linea con quanto definito dal Codice Etico della Banca e delle singole realtà del Gruppo, si applica a tutte le persone lavoratrici e alle persone candidate in fase di selezione. Tutte le persone lavoratrici sono chiamate a rispettare i principi contenuti nella presente Politica nell'ambito di tutti i rapporti professionali.

Nel Gruppo Banca Etica tutte le persone responsabili[2] hanno l'obiettivo di applicare, diffondere e implementare la Politica di Diversità e Inclusione, al fine di attuare un comportamento inclusivo e vigilare sul rispetto a tutti i livelli dei principi della presente Politica in coerenza con gli obiettivi aziendali.

[1] In questo contesto il termine Gruppo Banca Etica fa riferimento non solo a Banca Etica, Etica Sgr, Cresud Spa, ma anche Fondazione Finanza Etica e Fundacion Finanzas Eticas.
[2] Tra le persone responsabili si comprendono anche i/le componenti del CDA e del Collegio Sindacale.

3. PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La Policy si applica a tutte le persone lavoratrici del Gruppo Banca Popolare Etica S.c.p.a (di seguito anche Gruppo Banca Etica o Gruppo) nel rispetto delle diverse normative nazionali applicabili, fermo restando i principi.

In questo contesto il termine Gruppo sta a comprendere non solo il Gruppo giuridico (Banca Etica, Etica Sgr e Cresud), ma anche dalla Fondazione Finanza Etica e Fundación Finanzas Éticas.

4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

4.1. Normativa esterna di riferimento

- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nel luoghi di lavoro e norme sul collocamento (e successivi accordi in materia di libertà sindacali);
- Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR per il trattamento dei dati del personale;
- Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- D.lgs. n.24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"
- Ley 2/2023 Reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- ISO 53800:2024 - linea guida per la promozione e l'implementazione della parità di genere e dell'empowerment femminile
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ABI
- UNI/PDR 125:2022 -Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni
- Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito

4.2. Normativa interna di riferimento

- Statuto e Codice Etico di Banca Etica;
- Statuto e Codice Etico di Etica Sgr;
- Codice di comportamento di Banca Etica;
- Modello di Organizzazione gestione e controllo (MOG) di Banca popolare Etica adottato ai sensi del Decreto Lgs. 2001/231;
- Regolamento di struttura di Banca Etica;

- Ordinamento funzionale di Etica Sgr;
- Policy Persone e Cultura di Gruppo;
- Policy Formazione delle persone lavoratrici del Gruppo Banca Etica;
- Regolamento Formazione delle Persone Lavoratrici di Banca Etica;
- Regolamento delle persone lavoratrici dipendenti Italia di Banca Etica;
- Reglamento del personal empleado (Succursale Spagna)

5. COSA CAMBIA/NOVITÀ INTRODOTTE

La Policy è stata revisionata rafforzando i principi adottati dal Gruppo Banca Etica in tema di parità di genere, riconoscimento delle diversità e sviluppo di un ambiente inclusivo e collaborativo.

E' stato inoltre aggiornato il format del documento per allinearlo all'attuale modello in uso per la normativa, integrando i contenuti non previsti dal precedente format.

6. DEFINIZIONI

Termine	Descrizione
Discriminazioni	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o classificazione
Diversità	Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone. Nello specifico: ● La diversità comprende i fattori che influenzano le identità e le prospettive che le persone apportano quando interagiscono sul lavoro. ● Le dimensioni della diversità comprendono le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali della forza lavoro, per esempio età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere, identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza, nonché caratteristiche legate al contesto socio-economico. Queste sono spesso dimensioni identificate e concordate, che

Termine	Descrizione
	possono essere associate a requisiti legali in giurisdizioni differenti[3].
Gruppo Banca Etica	Le società del Gruppo Banca Etica (Banca Etica, Etica Sgr e Cresud), la Fondazione Finanza Etica e la Fundacion Finanzas Eticas.
Inclusione	Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi, accogliendo e valorizzando le diverse prospettive e i contributi di un'ampia gamma di persone. Una cultura dell'inclusione è caratterizzata da valori, credenze e pratiche che promuovono l'inclusione e la valorizzazione di tali diversità[4].
Molestie fisiche	Qualsiasi comportamento indesiderato che coinvolga il contatto fisico, creando un clima di disagio o violazione della dignità della vittima e, di conseguenza, rendendo l'ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
Molestie verbali	Parole, frasi o commenti offensivi o inappropriati che hanno l'intenzione o l'effetto di offendere la dignità della vittima e, di conseguenza, rendono l'ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
Molestie Digitali	Comportamento indesiderato in contesti digitali e on line avente lo scopo o effetto di rendere l'ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante
Panel di selezione	Commissione incaricata di condurre il colloquio di selezione e di valutare la competenza delle persone candidate.
Persone lavoratrici	Persone dipendenti del Gruppo Banca Etica, comprese le persone di Fondazione Finanza Etica e Fundación Finanzas Éticas.
Rischio di bias	Possibilità che fattori culturali come

[3] ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione, punto 3.7, nota 1 e 3.
[4] ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione, punti 3.12, 3.13, 3.14.

Termine	Descrizione
	pregiudizi e stereotipi vadano a influenzare, anche inconsapevolmente, l'oggettività di una decisione, portando a possibili discriminazioni.
Segnalazioni	Procedure per comunicare all'azienda fatti o comportamenti problematici che violano i principi d'inclusione della diversità, quali discriminazioni, abusi, violenze o molestie fisiche, verbali e digitali.
Vacancy	Descrizione dettagliata di una posizione lavorativa aperta, attraverso la job description, che definisce i risultati attesi, le competenze e qualifiche necessarie, e il posizionamento all'interno della struttura organizzativa. Il suo scopo è attirare e identificare candidati idonei attraverso attività di pubblicazione e ricerca attiva.

7. PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Banca Etica considera la **centralità della persona** un valore primario ed elemento imprescindibile per la realizzazione della sua *mission* come descritto nei documenti costitutivi delle singole realtà del Gruppo.

Il Gruppo Banca Etica rifiuta ogni forma di discriminazione su base culturale, di provenienza, colore della pelle, identità di genere, orientamento sessuale, fede religiosa, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altra caratteristica sociale e/o personale.

Per rafforzare ulteriormente questi impegni e tradurli in azioni concrete, la presente Policy, che va ad integrare quanto espresso nella Policy Persone e Cultura di Gruppo, si allinea ai principi volti a garantire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso per tutte le persone del Gruppo Banca Etica.

I principi sono i seguenti:

- **superamento degli stereotipi e valorizzazione dell'inclusione:** l'impegno ad affrontare i fattori culturali che ostacolano la valorizzazione delle unicità e l'inclusione sul luogo di lavoro;

- **valorizzazione delle unicità come fattore di crescita:** la valorizzazione delle esperienze, capacità e qualità individuali, che rendono unica ogni persona lavoratrice e rappresentano un fattore di crescita e successo per il Gruppo;
- **la diversità come vantaggio strategico:** la diversità in tutte le sue manifestazioni, intesa come un vantaggio strategico e portatrice di arricchimento e apertura culturale;
- **ambiente di lavoro inclusivo:** un ambiente inclusivo, per favorire la collaborazione e la crescita ed incoraggiare ogni persona a esprimersi pienamente e liberamente;
- **sinergia tra crescita del Gruppo e lo sviluppo delle persone:** la crescita del Gruppo è possibile solo in sinergia con la crescita professionale e personale di ogni persona lavoratrice.

8. REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE APPLICATO

Il sistema di Gestione della Diversità e Inclusione (di seguito anche D&I) del Gruppo Banca Etica è progettato, implementato ed aggiornato per rispondere a quanto previsto dalle linee guida "ISO 30415:2021", "ISO 53800:2024" e "UNI PdR 125.2022" ed ha come requisiti quelli di:

- **riconoscere la diversità**: valorizzare tutte le persone, individualmente e come gruppi, apprezzare il modo in cui le varie dimensioni della diversità si intersecano e riconoscere che le caratteristiche personali possono essere protette da leggi e regolamenti;
- **governare in modo efficace**: promuovere l'impegno ai vertici nei confronti della D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi e operazioni di governance organizzativa inclusivi;
- **agire in modo responsabile**: operare in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per ogni persona;
- **lavorare in modo inclusivo**: consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza;
- **comunicare in modo inclusivo**: riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone lavoratrici e di tutti gli stakeholder che entrano in contatto con l'organizzazione, utilizzando linguaggi e forme comunicative adeguate a seconda delle persone con cui si interagisce; .
- **sostenere e diffondere la D&I**: promuovere attivamente, a tutti i livelli, l'organizzazione inclusiva, con adeguati strumenti, pratiche e modalità comunicative;
- **gestire le segnalazioni:** adottare un sistema strutturato di raccolta e gestione delle segnalazioni, anche in forma anonima, relative a violenze, molestie (fisiche, verbali e digitali) e ad eventuali violazioni degli impegni assunti con la presente Politica.

8.1. Politica e Impegno

Il Gruppo Banca Etica riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento

delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro - dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto - pari opportunità, senza discriminazione alcuna, promuovendo una cultura in cui ogni persona possa riconoscere il valore e il potenziale della propria unicità.

Il Gruppo opera in modo imparziale e rifiuta ogni forma di discriminazione su base culturale, di provenienza, colore della pelle, identità di genere, orientamento sessuale, fede religiosa, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altra caratteristica sociale e/o personale.

Pertanto, il Gruppo Banca Etica:

- si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione, violenza o molestia fisica, sessuale, verbale e digitale, con un approccio di "tolleranza zero" verso tali episodi;
- promuove, anche attraverso specifiche proposte formative e di comunicazione interna, una cultura inclusiva che supporta la parità di genere, l'*empowerment* femminile e, in generale, il pieno sviluppo di tutte le persone indipendentemente dal genere;
- persegue una politica di selezione volta a identificare le persone che, dal punto di vista tecnico, comportamentale e valoriale, rispondono il più possibile al profilo ricercato. Nel processo di selezione, un'attenzione particolare viene riservata alla parità di genere:
    - nell'utilizzo di linguaggio inclusivo già nei testi delle *vacancy*;
    - assicurando che ogni persona candidata abbia le stesse opportunità di dimostrare le proprie capacità e poter contribuire con il proprio valore unico al progetto del Gruppo Banca Etica;
    - nelle attività di colloquio non sono indagati aspetti relativi alle questioni di genere, orientamento sessuale, condizioni familiari e personali, credo religioso, orientamento politico e ogni altra informazione che non sia strettamente correlata al rapporto di lavoro;
    - avendo cura che le persone presenti nei panel di selezione includano, per quanto possibile, una rappresentanza bilanciata per genere in modo da offrire prospettive diverse e ridurre il rischio di bias.
- si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle stesse, ispirando tutte le persone lavoratrici a raggiungere l'espressione dell'unicità e del pieno potenziale di ciascuna e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione;
- incoraggia tutte le persone lavoratrici a fare propri i comportamenti che riflettono l'inclusione e sostengono i valori del Gruppo anche all'esterno.

9. REPORTISTICA

Con cadenza almeno annuale la Funzione Persone e Cultura di Gruppo elabora e presenta al CDA della Capogruppo le evidenze chiave delle attività perseguite dal Gruppo in

applicazione dei principi della presente Policy.

10. REVISIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento normativo è soggetto a revisione a seguito della variazione della normativa interna ed esterna di riferimento e/o in caso di eventi/condizioni/modifiche interne al Gruppo tali da richiedere un aggiornamento.

10.1. Storico revisioni documento

Data di Decorrenza	Data di Delibera CdA	Principali modifiche apportate
07/02/2023	07/02/2023	Prima versione